
Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRESS KERJA, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RETSA ABADI MAKMUR

M. Raihan Arif S¹ M. Maulidin Fachrur² Ari Muhardono³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan
raihan.arif2807@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 12 Januari 2025

Received in revised form: 15 Januari 2025

Accepted: 30 Januari 2025

Keywords:

Employee performance, Work stress, Work conflict, Work motivation

ABSTRACT

Employee performance is the key to a company's success. Employee performance can improve the company's performance and even bring about the company's growth and development. The purpose of this study is to test and analyze the influence of work motivation, work stress and work conflict on employee performance. This type of research is associative research. The population in this study were 65 employees of PT. Retsa Abadi Makmur in the supervisory, administration, operator, sales and warehouse departments. The sample in this study amounted to 65 employees with a saturated sampling technique. The analysis techniques in this study are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis and Hypothesis Testing using SPSS 23 software. The results of this study indicate that work motivation has a significant positive effect on employee performance, work stress has a positive but insignificant effect on employee performance and work conflict has a significant negative effect on employee performance..

PENDAHULAN

Setiap perusahaan harus memiliki kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaannya agar mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk membangun dan meningkatkan kinerja di tempat kerja. Untuk meningkatkan profitabilitas, perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan tetap konsisten, perusahaan harus selalu memperhatikan masalah pekerjaan. Kinerja tidak hanya berarti hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja dilakukan sesuai dengan standar kinerja perusahaan.

Dalam dunia yang sangat kompetitif saat ini, manajer sumber daya manusia mempunyai kendali besar atas pertumbuhan perusahaan. Manajer harus tahu strategi terbaik untuk meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), kinerja seorang karyawan mencerminkan pekerjaan yang telah mereka selesaikan, dan ini seringkali digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja seorang karyawan. Kinerja yang baik adalah kinerja optimal yang mengikuti prosedur atau tata cara yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (C. I. A. S. D. Dewi & Wibawa, 2016).

Motivasi adalah suatu komponen yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering disebut sebagai komponen yang mendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2011). Motivasi memegang peranan penting karena ketika mempunyai motivasi tinggi, maka karyawan akan bekerja lebih giat, lebih antusias, dan lebih efektif dalam bekerja. Dengan kata lain, jika karyawan termotivasi maka kinerjanya akan lebih tinggi dan meningkat dibandingkan dengan karyawan yang tidak termotivasi dalam bekerja (Irawan et al., 2020). Motivasi adalah daya penggerak yang mendorong seseorang untuk memiliki kemauan dan keinginan untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif dan efisien, dan memaksimalkan segala upayanya untuk mencapai tujuan dan kepuasan. Keputusan dibuat oleh rangkaian tindakan yang dimulai dengan memenuhi kebutuhan, menumbuhkan keinginan, dan kemudian melakukan kegiatan dan tindakan. Seseorang dapat mendorong karyawannya dengan berbagai cara, seperti memberikan gaji dan kompensasi yang sesuai dan sepadan dengan kemampuan mereka, serta memberikan jaminan sosial bagi karyawan, seperti jaminan kesehatan, yang dapat meningkatkan dan mendorong mereka untuk bekerja. Kinerja karyawan dan motivasi kerja sangat berpengaruh pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan mereka (Puspitasari et al., 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Zafarina & Frianto (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Salsabilla & Suryawan (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pekerja dapat mengalami penurunan produktivitas karena berbagai alasan, salah satunya adalah stres kerja. Ini terjadi ketika karyawan berada di bawah tekanan atau ketika mereka merasa bahwa mereka terlalu fokus pada menyelesaikan tugas tertentu. Menurut Handoko (2017), stres kerja merupakan suatu kondisi tegang yang dapat mempengaruhi cara berpikir, suasana hati dan kondisi seseorang, sehingga stres yang berlebihan bisa mengganggu potensi seseorang dalam menghadapi lingkungan, dan hal ini akan mengganggu pegawai dalam menjalankan tugasnya tugasnya. Stres di tempat kerja dapat memberikan dampak negatif produktifitas.

Stres kerja sangat penting bagi perusahaan, terutama berkaitan dengan kinerja karyawan. perusahaan harus mempunyai kinerja, yang dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan, tetapi jika kinerja yang buruk dapat merugikan perusahaan. Stres kerja adalah salah satu dari banyak masalah yang dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan. Stres kerja terjadi pada diri seseorang, dimana seseorang lari dari permasalahan, karena sebagian pekerja cenderung mengalami stres pada tingkat pekerjaan. Stres kerja merupakan kombinasi antara sumber stress pada pekerjaan, karakteristik pribadi, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah keadaan stres yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis, mempengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan karyawan (Setiyana, 2013).

Ketika mempertimbangkan dampak stres, baik positif maupun negative terhadap kinerja karyawan, stres di tempat kerja perlu mendapat perhatian di seluruh siklus hidup Perusahaan atau organisasi. Beban kerja yang minim, memungkinkan karyawan mendapatkan manfaat dari lingkungan yang nyaman sehingga mengurangi tingkat stres. Tingkat stres ini dapat menimbulkan perasaan bosan dalam bekerja, penurunan motivasi, ketidakhadiran dan ketidakpedulian, berujung pada buruknya kinerja karyawan. Jika karyawan terlalu banyak bekerja maka kinerjanya akan menurun. Tingkat stres ini akan menimbulkan perasaan tertekan, lelah atau depresi. Namun pada tingkat stres optimal, karena semangat, vitalitas, wawasan yang tajam dan ketenangan karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi et al. (2022) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Wibawa (2016) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan, dan selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Setyawati et al. (2018) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Konflik adalah situasi di mana dua orang atau lebih berharap untuk mencapai sesuatu, tetapi kedua belah pihak tidak dapat mencapainya (Winardi, 2004). Konflik, di sisi lain, adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi yang terjadi karena status, tujuan, nilai, atau persepsi yang berbeda, atau karena mereka harus membagi sumber daya atau kegiatan kerja yang terbatas. Konflik di perusahaan dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai. Namun, konflik juga memiliki efek negatif pada organisasi, seperti menimbulkan pergeseran dalam hubungan organisasi atau antar individu karyawan, menumbuhkan rasa ketidakpercayaan, menumbuhkan perasaan ingin menang, dan menimbulkan kesalahpahaman antar karyawan (Solatiah et al., 2019).

Konflik termasuk persaingan yang tidak baik yang didasarkan pada ambisi, keinginan, dan sikap emosional seseorang untuk mencapai tujuan atau kemenangan. Konflik juga dapat menyebabkan ketegangan, pertentangan, pertikaian, dan kekesalan jika tidak diselesaikan dengan baik. Sementara konflik tidak dapat dihilangkan atau dihindari, tetapi dapat diminimalisir agar tidak menyebabkan perpecahan, perselisihan, pergesekan, dan pertentangan (Krisnawati & Lestari, 2018). Konflik dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, mengakibatkan kerugian bagi organisasi atau Perusahaan (Wati, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Susilo & Wahyudin (2020) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Bella Agustina (2022) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Riana &

Agatha (2019) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Retsa Abdi Makmur adalah Perusahaan yang bergerak dibidang SPBU. PT. Retsa Abadi merupakan Perusahaan induk dan memiliki banyak cabang. Menurunnya kinerja karyawan bisa disebabkan karena beberapa factor seperti motivasi kerja, stress kerja, dan konflik kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Retno Susilowati selaku HRD PT. Retsa Abadi Makmur pada tanggal 20 April 2024, terdapat beberapa karyawan yang mengalami penurunan dalam kinerjanya. Penurunan kinerja disebabkan oleh motivasi kerja yang kurang dari pimpinan dan dalam diri masing-masing karyawan, stress kerja dan konflik kerja terhadap sesama karyawan atau pimpinan.

Tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisi pengaruh motivasi kerja, stress kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT. Retsa Abadi Makmur.

LITERATURE REVIEW and RESEARCH HYPOTHESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah ukuran kinerja dalam melakukan pekerjaan atau melaksanakan tugas yang diberikan kepada seseorang. Para ahli setuju bahwa kinerja mengarah pada upaya untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Kinerja karyawan adalah hal yang penting dan perlu diperhatikan. Mengingat kinerja karyawan dapat meningkatkan kinerja Perusahaan bahkan membawa pertumbuhan dan perkembangan Perusahaan, maka hal tersebut sangat ditopang oleh kinerja karyawannya (Susanti & Budiharjo, 2024).

Menurut Siagian & Khair (2018), kinerja adalah ukuran yang dapat digunakan untuk menentukan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, yang merupakan tanggung jawab yang diberikan organisasi atau perusahaan selama periode waktu tertentu. Kinerja juga dapat digunakan secara relatif untuk mengukur prestasi kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang yang berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan berdasarkan keahlian, pengalaman, keseriusan, dan waktu (Prayoga et al., 2022). Menurut Rosmaini & Tanjung (2019), kinerja adalah perbandingan hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan tanggung jawabnya.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang ataupun dorongan yang berasal dari luar untuk melaksanakan sesuatu, maka dari itu motivasi terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Susanti & Budiharjo, 2024). Motivasi adalah dorongan, dorongan, atau pembangkit tenaga yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk bertindak dan bekerja sama secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rizky & Zahro, 2022). Motivasi eksternal adalah dorongan yang berasal dari sumber luar, seperti lingkungan kerja, budaya kerja, kebijakan perusahaan atau manajemen, dan yang berasal dari luar lainnya. Sedangkan motivasi internal, dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang seperti pengalaman yang dialami diri sendiri, saran dan anjuran dari orang lain (Susanti & Budiharjo, 2024).

Stress Kerja

Menurut Manihuruk & Tirtayasa (2020), stres adalah suatu tingkat ketegangan yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kesehatan seseorang. Akibatnya, tingkat stres yang

berlebihan dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya, yang pada akhirnya dapat mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, yang berarti mengakibatkan penurunan kinerja kerja. Menurut Bhastary (2020), stres kerja juga merupakan salah satu masalah besar yang dihadapi oleh setiap pekerja di tempat kerjanya.

Stres dapat berasal dari tekanan atau ketegangan yang berasal dari ketidakselarasan antara seseorang dengan tempat kerjanya. Stres yang dialami oleh karyawan sebagai akibat dari lingkungan kerja mereka akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka, jadi manajemen harus berusaha untuk meningkatkan lingkungan kerja karyawan. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi fisik seseorang, yang berdampak pada kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan kerja dan pekerjaan mereka. Dengan kata lain, karyawan yang mengalami stres kerja akan mengalami gejala negatif, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja.

Konflik Kerja

Robbins & Timothy (2014) mengemukakan bahwa konflik adalah suatu proses yang dimulai ketika salah satu pihak merasa bahwa pihak lain memberikan dampak negatif terhadap kepentingan dan kepentingan pihak pertama. Menurut M. Hasibuan (2011), konflik merupakan persaingan tidak sehat yang didasari oleh ambisi dan sikap emosional untuk mencapai kemenangan. Jika tidak dapat diselesaikan maka konflik tersebut akan menimbulkan ketegangan, konflik, perselisihan dan ketidakpuasan.

Konflik kerja didefinisikan oleh Rivai (2011) sebagai ketidaksesuaian di antara dua atau lebih anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi atau perusahaan) yang harus membagi sumber daya atau kegiatan kerja yang terbatas dan karena perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi. Secara umum, konflik dalam organisasi akan mempengaruhi suasana kerja, terutama kinerja karyawan. Selain itu, era kontemporer ini ditandai dengan banyaknya kebutuhan manusia dan tekanan sosial ekonomi yang rumit dan berat. Itu karena banyak orang memiliki pendapat dan perspektif yang berbeda tentang tugas yang dihadapi organisasi (Sudarmanto, 2009).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kesuksesan perusahaan saat ini sebagian besar disebabkan oleh karyawannya. Setiap aktivitas yang dilakukan manusia didasarkan pada motivasi. Motivasi merupakan kekuatan pendorong kerja dan berprestasi, serta menjadi dasar Upaya menjadikan pekerjaan lebih menarik sehingga karyawan menikmatinya. Semakin termotivasi seseorang, semakin banyak energi yang dihasilkan. Sebaliknya, jika motivasi seseorang rendah, maka energi yang dihasilkan juga akan rendah. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja. Motivasi dan dorongan dalam bekerja sangatlah penting untuk mencapai tujuan, sehingga suatu perusahaan harus mampu memotivasi karyawannya untuk bekerja semaksimal mungkin. Semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Zafarina & Frianto (2021), Suwanto (2019), dan Salsabilla & Suryawan (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres merupakan gangguan psikologis yang dialami seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan-tekanan tersebut muncul karena ketidakmampuan memenuhi kebutuhan dan keinginan individu dan tempat mereka bekerja. Sederhananya, ini berarti bahwa stres kerja dapat meningkatkan atau menghambat kinerja pekerjaan. Sesuai dengan tingkat stres yang tinggi, tugas pekerjaan juga cenderung terlewatkan dan kinerja menurun. Ketika stres menjadi terlalu besar, kinerja mulai menurun karena stres mengganggu kinerja pekerjaan. Jika tingkat stres kerja karyawan semakin tinggi, hasilnya akan lebih buruk. Sebaliknya, jika tingkat stres kerja karyawan semakin rendah, hasilnya akan lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan Pertiwi et al. (2022), Dewi & Wibawa (2016), dan Wahyu Setyawati et al. (2018) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Konflik adalah situasi di mana dua orang atau lebih berharap untuk mencapai sesuatu, tetapi kedua belah pihak tidak dapat mencapainya (Winardi, 2004). Sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif karena hubungan antar individu di tempat kerja dan dampak positif atau negatif yang ditimbulkan mampu memberikan sumber motivasi dan kepuasan kerja yang sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Konflik digambarkan sebagai pertikaian, pertentangan antara beberapa individu atau kelompok orang, ketidaksepakatan, perjuangan satu pihak lainnya, atau proses yang berlawanan. Sementara konflik tidak dapat dihilangkan atau dihindari, tetapi dapat diminimalisir agar tidak menyebabkan perpecahan, perselisihan, gesekan, dan pertentangan (Krisnawati & Lestari, 2018). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilo & Wahyudin (2020), Bella Agustina (2022), dan Riana & Agatha (2019) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Konflik Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

DATA and METHODOLOGY

Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2013), adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menemukan pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih, dan dalam kasus ini, setidaknya ada dua variabel yang berhubungan. Namun, peneliti juga menggunakan data kualitatif untuk mendukung penyusunannya, seperti kata-kata atau kalimat yang disusun dalam kuesioner. Menurut Sugiyono (2010), Suatu penelitian yang hasilnya disajikan dalam bentuk deskriptif dengan menggunakan angka-angka statistik.

Penelitian dilakukan di PT. Retsa Abadi Makmur yang berlokasi di Jalan Pakisputih Nomor 17 Kabupaten Pekalongan, Jawa Tengah dan yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT. Retsa Abadi Makmur. Penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Retsa Abadi Makmur, yang terdiri dari 65 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan metode pengambilan sampel yang menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 65 karyawan, yang terdiri dari pengawas, administrasi, operator, penjualan dan gudang.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, studi Pustaka dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas,

uji kecocokan model, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji t) dengan menggunakan software SPSS versi 23.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, nilai t-hitung sebesar 12,237 > t-tabel sebesar 1,998 dan nilai signifikan sebesar 0,000 artinya $0,000 < 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, adanya motivasi dalam diri karyawan membuat karyawan bekerja dengan baik dan semangat dalam bekerja (Mugni Jayadi & Liana, 2022).

Motivasi kerja mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Motivasi mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras, memenuhi aspirasi mereka, dan meningkatkan efisiensi kerja. Pada akhirnya, ini mempengaruhi pencapaian sasaran organisasi (N. W. A. P. Dewi et al., 2024). Karyawan PT. Retsa Abadi Makmur merasa nyaman dan tenang dalam bekerja, mendapatkan jaminan kesehatan, hubungan dengan rekan kerja baik, atasan selalu memberikan pujian atas pekerjaan yang dilakukan, atasan selalu menghargai hasil pekerjaan karyawan, sehingga motivasi karyawan akan meningkat dan akan mengakibatkan kinerjanya juga meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan Mugni Jayadi & Liana (2022), Zafarina & Frianto (2021) dan Puspitasari et al. (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bhastary (2020), stres kerja juga merupakan salah satu masalah besar yang dihadapi oleh setiap pekerja di tempat kerjanya. Stres dapat berasal dari tekanan atau ketegangan yang berasal dari ketidakselarasan antara seseorang dengan tempat kerjanya. Stres yang dialami oleh karyawan sebagai akibat dari lingkungan kerja mereka akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka, jadi manajemen harus berusaha untuk meningkatkan lingkungan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t, nilai t-hitung sebesar 0,957 < t-tabel sebesar 1,998 dan nilai signifikan sebesar 0,342 artinya $0,342 > 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika stress kerja tinggi maka belum tentu akan menurunkan tingkat kinerja karyawan atau tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan mempunyai tuntutan tugas yang tinggi namun karyawan tidak merasa hal tersebut membuat karyawan merasa stress sehingga tuntutan tugas tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan masih bisa mengatasi stress kerja tersebut sehingga tidak mempengaruhi pada kinerjanya (Ahmad et al., 2019).

Stress kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan tidak terlepas dari kepuasan kerja. Keterlibatan ditempat kerja juga dapat meningkatkan hubungan antara karyawan dan pekerjaannya, ini disebabkan oleh karyawan menikmati pekerjaan yang sedang dilakukan saat ini. Keterlibatan kerja (Job Involvement) didefinisikan sebagai tingkat sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan keterlibatannya dalam pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalamnya, dan menilai kinerjanya berdasarkan hasil kerja mereka. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan

mengurangi ketidakhadiran dan pengunduran diri karyawan, tetapi tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan pengunduran diri (Wenur et al., 2018).

Penelitian ini sejalan dengan Ahmad et al. (2019), Ratih Tristianingsih et al. (2022), Arfani & Luturlean (2018) dan Wenur et al. (2018) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Robbins & Timothy (2014) mengemukakan bahwa konflik adalah suatu proses yang dimulai ketika salah satu pihak merasa bahwa pihak lain memberikan dampak negatif terhadap kepentingan dan kepentingan pihak pertama. Menurut M. Hasibuan (2011), konflik merupakan persaingan tidak sehat yang didasari oleh ambisi dan sikap emosional untuk mencapai kemenangan. Jika tidak dapat diselesaikan maka konflik tersebut akan menimbulkan ketegangan, konflik, perselisihan dan ketidakpuasan.

Berdasarkan hasil uji t, nilai t-hitung sebesar $-2,548 > t\text{-tabel}$ sebesar 1,998 dan nilai signifikan sebesar 0,013 artinya $0,013 < 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Konflik yang terjadi pada karyawan atau atasan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Konflik dalam perusahaan harus ditangani dengan baik, jika pekerjaan yang saling berkaitan tidak dilakukan dengan baik, konflik dapat menyebabkan tekanan terhadap individu atau kelompok yang lainnya, yang dapat mengganggu atau menghambat kinerja karyawan serta memicu tindakan yang tidak etis. Hubungan yang tidak baik di antara rekan kerja juga dapat menyebabkan pekerja merasa tertekan. Kesalahpahaman antara atasan dan bawahan yang membuat bawahan selalu merasa tertindas dan berada pada zona tidak nyaman (Riefky et al., 2021).

Penelitian ini sejalan dengan Panggabean et al. (2019), Isti'anah & Wildan (2023) dan Kurniati et al. (2022) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, adanya motivasi dalam diri karyawan membuat karyawan bekerja dengan baik dan semangat dalam bekerja. Stress Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika stress kerja tinggi maka belum tentu akan menurunkan tingkat kinerja karyawan atau tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Konflik kerja berpengaruh negtaif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi konflik kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Konflik yang terjadi pada karyawan atau atasan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya, menambahkan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, insentif, beban kerja sehingga didapatkan hasil yang lebih luas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. PT. Retsa Abadi Makmur harus menjaga tingkat stres kerja agar tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah. Selain itu juga memperhatikan waktu yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaannya agar tetap menghasilkan pekerjaan yang baik, dan pihak manajemen juga memberikan petunjuk yang jelas terhadap tugas yang diberikan agar tidak terjadi kesalahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y. ., Tawal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(2), 2770–2785.
- Bella Agustina. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 98–109. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.477>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Dewi, C. I. A. S. D., & Wibawa, I. M. A. W. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(12), 248742. <https://www.neliti.com/id/publications/248742/>
- Dewi, N. W. A. P., Sihombing, I. H. H., & Jata, I. W. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Courtyard By Marriott Bali Seminyak Resort. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(8), 3178–3187. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i8.1545>
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Irawan, D. A., Marsharina, H., & Evasari, J. (2020). Employee Performance : The Effect of Work Motivation , Work Discipline , and Job Satisfaction at one of music companies in Indonesia. *Journal of Reseacrh in Business, Economics, and Education*, 2(4).
- Isti'anah, S., & Wildan, M. A. (2023). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 3(3), 473–479. <https://journal.trunojoyo.ac.id/jkim%0APengaruh>
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). Stres Kerja dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 287–294. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3iS1.146>
- Kurniati, H., Rinaldo, J., & Yanti, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan the Effect of Work Stress and Work Conflict on Employee Performance With Job Satisfaction A. *Jurnal Matua*, 4(2), 397–414.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai*. 3(September), 296–307.

- Mugni Jayadi, R., & Liana, L. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 661–670. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2323>
- Panggabean, Y. L., Lie, D., Efendi, E., & Halim, F. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 117–129. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.112>
- Pertiwi, N. P. V. D., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPR Nusamba Manggis. *Jurnal EMAS*, 3(6), 218–231.
- Prayoga, K. A., Muhardono, A., & Zahro. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Promosi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Muamalat Pekalongan, Batang, dan Pemalang). *Unikal National Conference*, 1225–1233. <https://proceeding.unikal.ac.id/index.php/unc/article/view/1450/1061>
- Puspitasari, A., Adji, S., & Chamidah, S. (2018). Pengaruh Konflik Kerja , Stres Kerja , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. *Asset: Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 27–34.
- Ratih Tristianingsih, Achmad Daengs GS, & Ramansyah Hidayat. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 132–142. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.210>
- Riana, D., & Agatha, V. Y. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. *Bhirawa*, 3(1), 1–8.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT Raja Grafindo Persada.
- Rizky, M., & Zahro. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Equal Employment Opportunity Terhadap Kinerja Karyawan (Stufi Kasus Pada Oasis Cafe Pekalongan). *Prosiding Seminar Nasional FEB Unikal*, 1121–1127.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Setiyana, V. Y. (2013). Forgiveness dan Stres Kerja Terhadap Perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 01(02), 376–396.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Solatieh, Siti, N., & Muhammad, F. L. (2019). The Effect Of Burnout, Leadership Style And Work Conflict On Civil Servants' Performance In Sub-Districts Throughout The City Of Mataram, Indonesia. *Eurasia: Economics & Business*, 6(June), 12–19.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penilaian Administratif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Susanti, S. M., & Budiharjo, A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Pekalongan Selatan. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 226–239.
- Susilo, Y. H., & Wahyudin. (2020). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 01(01), 45–58. <https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/ekomabis/article/view/5>
- Sutrisno, E. (2011a). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2011b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2011c). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 16–23.
- Wahyu Setyawati, N., Ade Aryani, N., & Prawesti Ningrum, E. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>
- Winardi. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi* (Cetakan Ke). Kencana Prenada Media Group.
- Zafarina, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1184–1195. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1184-1195>